



## Arbejdsmigration fra de nye EU-lande

*en kilde til vækst eller en trussel mod de (u)faglærte danske arbejdstagere?*

Pedersen, Louise M.; Lund Thomsen, Trine

*Published in:*  
Tidsskrift for Arbejdsliv

*Publication date:*  
2011

*Document Version*  
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

### *Citation for published version (APA):*

Pedersen, L. M., & Lund Thomsen, T. (2011). Arbejdsmigration fra de nye EU-lande: en kilde til vækst eller en trussel mod de (u)faglærte danske arbejdstagere? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13(3), 45-63.  
[http://www.werkshop.dk/arbejdsliv/product\\_info.php?products\\_id=503&osCsid=7e89f910c5e856076c49b38f80af4995](http://www.werkshop.dk/arbejdsliv/product_info.php?products_id=503&osCsid=7e89f910c5e856076c49b38f80af4995)

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Arbejdsmigration fra de nye EU-lande

## – en kilde til vækst eller en trussel mod de (u)faglærte danske arbejdstagere?

*Louise Møller Pedersen & Trine Lund Thomsen*

I gennem de seneste fire år har der opholdt sig minimum 52.500 østeuropæiske EU-borgere i Danmark, heraf cirka halvdelen fra Polen. Sammen med den gradvise udfasning af Østtaftalen fra 2006/8 samt ophævelsen af fagforeningernes eksklusivaftaler i 2006 har denne udvikling skabt en ny situation på det danske arbejdsmarked. Migrantarbejderne fra de nye EU-lande er karakteriseret ved høj grad af fleksibilitet, mobilitet og villighed til at arbejde, dårligere socio-økonomiske forhold og arbejdsmæssige vilkår i deres hjemlande samt en anden kulturel baggrund end deres danske kolleger. Denne artikel giver et indblik i nogle af konsekvenserne ved arbejdsmigration fra de nye EU-lande på det (u)faglærte danske arbejdsmarked belyst ud fra en analyse af henholdsvis et politisk, et fagforenings-, et brancheorganisations, et virksomheds-ejer-, et arbejdsleder- og et medarbejderperspektiv.

### Østeuropæisk arbejdsmigration og det danske arbejdsmarked

Den øgede globalisering har accelereret mobiliteten af mennesker på tværs af landegrænser, regioner og kontinenter. I løbet af det sidste årti er der sket væsentlige ændringer i migrationsmønstrene i Europa, ikke mindst på grund af integrationen af østeuropæiske lande i EU siden udvidelserne i 2004 og 2007. EF traktatens art. 39 om arbejdskraftens frie bevægelighed samt EF traktatens art. 49 om fri udveksling af tjenesteydelser giver EU borgere mulighed for at bevæge sig relativt frit rundt i Europa (Folketingets EU-oplysning). Ved optagelsen af de nye EU-lande blev der dog vedtaget visse overgangsordninger i forskellige EU-lande, herunder også i Danmark – den såkaldte Østtafte. Østtaftalen havde blandt

andet til formål at sikre østeuropæiske arbejdstagere ordentlige løn og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked samt indirekte at forebygge en forringelse af arbejdsvilkårene for danske arbejdstagere (Hviid & Flyvholm 2010, 33). Under disse regler forudsatte en opholds- og arbejdstilladelse, at ansøgeren kunne dokumentere et konkret jobtilbud på overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår (Hviid & Flyvholm 2010, 22). Med ophævelsen af Østtaftalen i 2009 er en overenskomst ikke længere en forudsætning for at ansætte østeuropæisk arbejdskraft, hvilket har øget arbejdsgivernes mulighed for forskellige former for udnyttelse af denne gruppe. Herunder viser en undersøgelse blandt 236 danske bygge- og anlægsvirksomheder med østeuropæiske ansatte gennemført i 2007, at 24 % af dis-

se ikke på forhånd var dækket af en overenskomst (Hansen & Andersen 2008, 63). Ovennævnte forhold medvirker til at skabe forandringer på arbejdsmarkedet, som kan få betydning for både individer og samfund, og det er derfor vigtigt at få mere viden om arbejdsmarkedsaktørernes oplevelse af konsekvenserne heraf.

Arbejdsmigrationen fra de Østeuropæiske EU-lande blev i første omgang positivt modtaget, da efterspørgslen på arbejdskraft ikke kunne matches af det aktuelle udbud på det danske arbejdsmarked. Fra slutningen af 1990'erne til den økonomiske krise brød ud var der brug for både hoveder og hænder på det danske arbejdsmarked, og arbejdsmigrationen udgjorde en fleksibel arbejdsreserve, som kunne tilpasses arbejdsmarkedets behov. Denne situation blev dog ændret drastisk, da den økonomiske krise satte ind i slutningen af 2008. Krisens betydning for arbejdsmarkedet kan blandt andet ses på stigningen i arbejdsløshed inden for mange sektorer. Inden for de (u)faglærte sektorer har bygge- og anlægsbranchen været særlig hårdt ramt, men også industrien og landbruget har mærket den økonomiske lavkonjunktur. I tider med økonomisk krise og lavkonjunktur er der tendens til, at holdningen til udenlandsk arbejdskraft ændres (Thomsen 2010b). Det er derfor relevant at undersøge, hvorledes arbejdsmarkedsaktører som politikere, fagforeninger, virksomhedsejere og danske arbejdstagere i den nye situation forholder sig til migrantarbejdere fra de nye Østeuropæiske EU-lande. Disse lande er særlig interessante, da EU-borgere har visse legale og social rettigheder, som skal honoreres i samtlige EU-lande, herunder retten til permanent ophold. Det har da også vist sig, at en del af de østeuropæiske migrantarbejdere, som er kommet til Danmark siden EU-udvidelsen i 2004/2007, har valgt at udnytte muligheden for permanent ophold, hvorfor arbejdsmigrationen med

fordel kan adresseres ud fra et integrationsperspektiv.

I denne artikel gives et indblik i, hvorledes udvalgte politikere samt repræsentanter for fagforeninger, brancheorganisationer, virksomhedsejere, arbejdsledere og danske arbejdstagere forholder sig til den legale arbejdsmigration fra Østeuropa, som siden udvidelsen af EU har fundet sted inden for *bygge- og anlæg, jern- og metal industrien, landbrug og slagteri*. Fælles for disse brancher har været mangel på kvalificeret arbejdskraft under den økonomiske højkonjunktur, særligt inden for byggebranchen, og ansøgere til jobs, som har været svære at besætte via den nationale arbejdsstyrke (Andersen & Hansen 2008). Samtidig adskiller brancherne sig, hvad angår virksomhedernes gennemsnitsstørrelse samt graden af midlertidighed i ansættelserne, hvilket har betydning for migranternes mulighed for integration. Slagteri kan endvidere fremhæves som en branche, der, på grund af det relativt høje lønniveau i Danmark, er særligt truet af udflytning.

Analysesammen tager udgangspunkt i udvalgte aktørers fremstillinger af arbejdsmigration samt hvilke interesser, som kan ligge til grund herfor. I den afsluttende perspektivering diskuterer vi, hvilken betydning dette kan få for migrantarbejdernes muligheder for kulturel og rettighedsbaseret integration på det danske arbejdsmarked. Mens andre rapporter, fx Hansen og Hansen 2009b og Hviid & Flyvholm 2010, omhandler migrantarbejderne synsvinkler, er de danske aktørers synsvinkel kun i mindre omfang beskrevet tidligere. Med udgangspunkt i primært de danske aktørers perspektiv identificeres i denne artikel de diskurser, holdninger og praksisser, der danner rammen for migrantarbejdernes arbejdsforhold. Derved tilvejebringes ny viden om mulighederne for inklusion af østeuropæiske migrantarbejdere på det danske arbejdsmarked

samt relevante problemstillinger i den forbindelse. Problemstillingen lyder således:

*Hvilke potentialer, begrænsninger og interessekonflikter er der forbundet med midlertidige ansættelser af østeuropæiske migrantarbejdere inden for bygge- og anlæg, jern- og metal industrien, landbrug og slagteri set fra danske arbejdsmarkedsaktørers synspunkter?*

## Hvem er migrantarbejderne?

Artiklen fokuserer på den nye gruppe af østeuropæiske arbejdstagere, som på grund af deres arbejdsrelaterede motivation for at migrere (Hansen & Hansen 2009a, 28), vil blive betegnet migrantarbejdere. Østeuropæiske migrantarbejdere defineres som *“erhvervsaktive fra de nye EU-lande på 16-70 år, der migrerer til Danmark for at arbejde i en kortere eller længere periode”*.

Herved adskiller migrantarbejderne sig fra de flygtninge og indvandrere, som siden 1980'erne og 1990'erne er kommet til Danmark fra Mellemøsten og den øvrige del af verden på grund af krig, sult, naturkatastrofer, eller familiesammenføring og har søgt permanent ophold i landet. Samtidig adskiller de østeuropæiske migrantarbejdere sig fra arbejdstagere fra de øvrige nordiske lande ved, at minimumslønnen i deres hjemlande er ned til en syvendedel af lønniveauet i Danmark (Czech 2009). Mange østeuropæiske migrantarbejdere tager netop til Danmark eller andre vesteuropæiske lande på grund af det højere lønniveau (Dølvik & Eldring 2008, 33) og er interesserede i at tage hjem eller rejse videre, hvis de ikke kan finde arbejde (Hansen & Hansen 2009b; Hansen & Hansen 2009a, 28). Desuden er de øvrige arbejdsvilkår, såvel som de socio-økonomiske forhold, generelt dårligere i de østeuropæiske lande end i Danmark (Hansen & Hansen 2009b; Dølvik & Eldring 2008; Thomsen 2010a). Incitamenterne for

fleksibilitet, hvad angår arbejdstid og -længde samt at finde sig i dårlige arbejdsvilkår, kan derfor antages at være høje (Hansen & Hansen 2009a, 30). Endelig adskiller migrantarbejderne fra den danske arbejdsstyrke, hvad angår sprog og kultur (Hviid & Flyvholm 2010, 34). I den forbindelse vurderes migranterne generelt at være mindre knyttet til det danske arbejdsystem end deres danske kolleger samt kun at have et begrænset kendskab til dansk overenskomst, skatteforhold samt reglerne på arbejdsmiljøområdet, og kun få er medlemmer af en fagforening (Hviid & Flyvholm 2010, 92; Hansen & Hansen 2009b, 42; Dølvik & Eldring 2008, 45). Den store forskel mellem antallet af udstedte arbejds- og opholdstilladelser siden EU-udvidelsen og antallet af aktive arbejds- og opholdstilladelser tyder desuden på en relativt høj grad af udskiftning i gruppen af østeuropæiske migrantarbejdere (Hansen & Hansen 2009a, 28).

Ud fra ovenstående argumenterer vi for, at migrantarbejdere udgør en mere mobil og fleksibel arbejdskraft end deres danske kolleger, da de netop kun er i landet for at arbejde. Derved kan migranterne bidrage til øget vækst såvel inden for områder med mangel på arbejdskraft som inden for højt-specialiserede områder. På grund af store lønforskelle kan migrantarbejderne være villige til at arbejde flere timer og/eller hårdere for at tjene flere penge, hvilket både kan have positive og negative konsekvenser for de danske arbejdsgivere og -tagere. Endvidere er de også nemmere at afskedige, da migrantarbejderne ofte er på midlertidige kontrakter, typisk ikke er medlemmer af en fagforening og kun har begrænset kendskab til deres formelle rettigheder. Endelig kan eventuelle sprogvanskeligheder og manglende indblik i det danske arbejdsmarked og dansk arbejdsmarkedskultur gøre det sværere for migrantarbejderne at påberåbe sig deres formelle og uformelle rettigheder.

## Teori

Artiklens teoretiske ramme består af henholdsvis Benford og Snows kritiske rammeanalyse (frame analysis) (Benford & Snow 2000) og Kymlickas teoretiske tilgang til kulturel og rettighedsbaseret integration (Kymlicka 2001). Kritisk rammeanalyse anvendes som overordnet teoretisk ramme for analysen med det formål at forstå motivationerne bag de holdninger og beslutninger, som forskellige aktører har og tager i forbindelse med arbejdsmigration. Formålet med kritisk analyse er at skabe forståelse for, hvilken diskursiv ramme, der danner grundlag for de forskellige, ofte divergerende, holdninger, som kommer til udtryk blandt de forskellige arbejdsmarkedsaktører. Kymlicka benyttes for at øge forståelsen af forskellige aspekter af integration, herunder den konkrete implementering af den ovenfor præsenterede EU-lovgivning, som indeholder både rettigheds- og kulturelle aspekter. Dette perspektiv bidrager til forståelse af de formelle vilkår, som arbejdsmigrationen finder sted under. Baggrunden for den teoretiske sammensætning er at kvalificere analysen ved at skabe indsigt i sammenhængen mellem den diskursive ramme og de vilkår, som den enkelte ansatte arbejder under.

### Kritisk rammeanalyse

Kritisk rammeanalyse stammer oprindeligt fra 'social movement' litteraturen, hvor den er knyttet til holdninger og diskurser bag politisk handling (Benford & Snow 2000, 614). 'Framing' bliver opfattet som en proces, hvor bestemte aktører eller kommunikationskilder (akademiske, politiske, policy dokumenter og lovgivningstekster) definerer og strukturerer et politisk tema eller en offentlig kontrovers. Begrebet dækker over "*et aktivt, processuelt fænomen, som indebærer agency til at påvirke den oplevede virkelighed*" (Nelson et al. 1997).

I denne artikel er vi interesserede i indholdet og strukturerne af de dominerende rammer, som konstituerer debatten om arbejdsmigration fra de nye østeuropæiske EU-lande. Dominerende rammer har muligvis fået monopol på policy området, hvilket kan vanskeliggøre mulighederne for, at udfordrende rammer kan komme på agendaen. I politiske kontroverser kæmper forskellige partier og andre dominerende aktører om definitionen af problematiske situationer og kontrollen over den politiske proces (Rein & Schön 1994, 29). De rammer, som anvendes i kampen om 'naming and framing' i specifikke situationer, har ifølge Benford og Snow forskellig karakteristika. De mest centrale rammer omhandler den *diagnostiske ramme*, den *prognostiske ramme* og *motivationsrammen*. Den diagnostiske ramme refererer specifikt til identifikation og navngivelse af problemet. Den prognostiske ramme omhandler forslag til løsninger på problemet eller en handlingsplan og strategier for implementeringen af denne (Benford & Snow 2000, 616). Endelig refererer motiveringsramme til, hvorledes agency og mobilisering af opbakning opnås. I denne artikel anvendes primært de først to typer af rammer til at afdække, hvorledes forskellige aktører opfatter og agerer på situationen på det danske arbejdsmarked efter EU-udvidelserne i 2004 og 2007. Vi er derfor interesserede i at undersøge, hvilke specifikke potentialer, problemformuleringer og foretrukne løsninger, de inddragede aktører fremlægger vedrørende den østeuropæiske arbejdsmigration.

### Kulturel og rettighedsbaseret integration

EU har på en og samme tid til formål at sikre en ensretning af borgernes rettigheder og vilkår samtidig med, at kulturel diversitet og national identitet prioriteres højere end alternative, kulturelle identiteter (Blok-

ker 2008). Nyere politisk teori omhandler ifølge Blokker derfor sikring af alles lige rettigheder samtidig med, at forskelligheder anerkendes. Herunder kan der overordnet identificeres den rettighedsbaserede tilgang, hvor fokus er på de civile borgers individuelle rettigheder, og den kulturbaserede tilgang, hvor nationale identiteter er omdrejningspunktet. Begge tilgange har hver deres berettigelse og begrænsninger. Kymlicka kombinerer disse to perspektiver, men betoner dog overvejende det kulturelle perspektiv (Kymlicka 2001).

I henhold til Kymlicka er kerneelementet i national identitet og demokratikultur, at de, foruden en række civile rettigheder, giver borgerne fælles rammer for kommunikation samt meningssystemer til at træffe valg (Blokker 2008, 360; Kymlicka 2001). Demokrati kan imidlertid kun udøves, hvis dets medlemmer deler sprog, har fælles historiske traditioner og en grad af solidaritet med og tillid til hinanden (Blokker 2008, 361). Kymlicka fremfører:

*“En samfundsmæssig kultur består af en territorielt afgrænset kultur, centreret om et fælles sprog, som er anvendt i en lang række sociale institutioner, i både offentligt og privat liv”* (Kymlicka 2001, 209, vores oversættelse).

Kymlicka fremhæver dog, at disse forudsætninger ikke altid er til stede og identificerer to veje til at håndtere kulturel diversitet: 1) mindretallet assimilerer flertallets kultur, eller 2) at forskelligheder anerkendes (Blokker 2008, 361; Kymlicka 2011). Forskellighed bliver i Kymlickas betragtning forstået som balanceret og begrænset af sproglig og institutionel sammenhæng, hvor det at kunne det officielle sprog får stor betydning for inklusionen i det pågældende samfund (Kymlicka 2001, 25). Sproget får stor betydning for social lighed og politisk mobilitet

og dem, der taler det ‘officielle’ sprog, får en stor fordel i forhold til borgere, som taler andre sprog (Kymlicka 2001, 26-27).

## Metode

Artiklen er baseret på ni enkeltmands- og fire gruppeinterviews med repræsentanter fra henholdsvis fagforeninger, en brancheorganisation samt en arbejdsleder, tre virksomhedsejere og to danske, en polsk og fire rumænske arbejdstagere. De interviewede rumænere er ansat i en stor slagterivirksomhed, mens den polske migrantarbejder både har været ansat inden for bygge- og anlægsbranchen og som avisuddeler. Endvidere inddrages sekundært materiale i form af debatindlæg fra P1 mellem politikere, CEPOS og fagforeningsrepræsentanter samt indlæg på Facebook fra danske arbejdstagere, som er utilfredse med migrantarbejdernes tilstedeværelse i Danmark. De enkelte arbejdsmarkedsaktører er udvalgt, fordi de vurderes at være relevante i forhold til arbejdsmigration og samtidig kan forventes at bidrage med en særlig vinkel på artiklens problemstilling (Kvale 2001, 108). Interviewene er gennemført henholdsvis i 2006-2007 og i efteråret 2010 i forbindelse med to forskellige projekter omhandlende østeuropæiske migrantarbejders arbejdsforhold. Interviewene er semistrukturerede (Bryman 2008, 196; Kvale 2001, 133) og opbygget efter følgende temaer: 1) begrundelser for at ansætte migrantarbejdere, 2) migranternes arbejdsopgaver og – forhold, herunder boligforhold, 3) ledernes rolle, 4) psykosocialt arbejdsmiljø i relationerne mellem danske arbejdstagere og østeuropæiske migrantarbejdere og 5) arbejdssikkerhed. Vi inddrager primært tema 1, 2 og 4 i analysen. Gruppeinterviews blev primært valgt af tidsbesparende årsager og skal ikke forveksles med egentlige fokusgruppeinterviews (Bryman 2008, 473). De ni enkelt-



mands- og fire gruppeinterviews adskiller sig derfor primært ved, at der under sidstnævnte har været interaktion mellem informanterne, dog i et omfang så det ikke har forstyrret afdækningen af temaerne (Bryman 2008, 473; Kvale 2001, 108). Mens informanterne fra fagforeningerne og brancheorganisationen er rekrutteret gennem formel henvendelse til de enkelte organisationer, er interviewene med henholdsvis virksomhedsejerne, arbejdslederen og arbejdstagerne arrangeret gennem uformelt netværk. Sidstnævnte rekrutteringsmetode blev anvendt, da andre forskere har mødt udfordringer i forbindelse med på traditionel vis at rekruttere informanter til at belyse migranternes arbejdsforhold, specielt de eventuelle gråzoner af disse (Hansen & Hansen 2009a, 181; Hviid 2010, 26; Saks-vik m.fl. 2010, 6). Syv af de gennemførte interviews er optaget på diktafon. Virksomhedsejerne, arbejdslederen og samtlige ansatte, uafhængig af etnicitet, har imidlertid frabedt sig dette, hvilket er blevet efterkommet. Samtidig har disse informanter ønsket at optræde anonymt. Begrundelserne har

været, at informanterne har været nervøse for, hvad interviewene efterfølgende ville blive benyttet til. Dette hænger formodentlig sammen med, at arbejdsforholdene ikke er fuldt ud regulære, fx hvad gælder lønsatser for overarbejde, overholdelse af arbejdstidsregler mv. (Thomsen 2010b, 172) og/eller en tilbageholdenhed omkring at tale åbent om migranternes arbejdsforhold. I tabel 1 fremgår der en oversigt over de anvendte interviews.

I den følgende analyse diskuteres elementer af de gennemførte interviews samt det ovennævnte sekundære datamateriale op imod den kritiske rammeanalyse samt Kymlickas teori om henholdsvis rettighedsbaseret og kulturel integration. I den forbindelse behandles aktørerne som repræsentanter for de pågældende institutioner, og hvor det er muligt fremhæves ligheder og forskelle mellem disse. Analysen er opdelt i to temaer, der behandles i nævnte rækkefølge: 1) Migrantarbejdere som en kilde til vækst, 2) Migrantarbejdere som ulig arbejdskraft, i form af arbejdsvilkår, arbejdsindstilling og -situation samt betydningen

Tabel 1. *Præsentation af de anvendte interviews*

Aktør	Nationalitet	Antal interviews	Type interviews	Køn
Fagforeningsrepræsentanter	1 polak og 5 danskere	5	4 enkeltmands- og et gruppeinterview	1 kvinde og 5 mænd
Repræsentant for brancheorganisation (DB)	1 dansker	1	Enkeltmandsinterview	1 mand
Virksomhedsejere	3 danskere	2	1 enkeltmands og 1 gruppeinterview	2 mænd og 1 kvinde
Arbejdsleder	1 polak	1	Enkeltmandsinterview	1 mand
Danske arbejdstagere (den ene er tillidsmand)	2 danskere	2	1 enkeltmands- og 1 gruppeinterview (tillidsmanden i begge)	2 mænd
Migrantarbejdere	4 rumænere og 1 polak	2	1 enkeltmands- og 1 gruppeinterview	5 mænd
Total	11 danskere, 3 polakker og 4 rumænere	13	9 enkeltmands- og 4 gruppeinterviews	2 kvinder, 16 mænd

Tabel 2. Oversigt over de omtalte virksomheder

	Virksomhed 1	Virksomhed 2	Virksomhed 3	Virksomhed 4
Branche	Jern- og metal industri	Slakteri	Landbrug	Bygge- og anlæg
Etableringsår	1920	2005	1970	1980
Antal ansatte i alt	250	100	5	6
Antal migrantarbejdere ansat	Ca. 50, varierer efter behov	80	2	4
Antal år med migrantarbejdere	10 år	5 år	3 år	4 år. Har tidligere haft tyskere ansat
Opgavetype	Faglært og ufaglært	Ufaglært	Faglært	Faglært, indenfor anden branche
Interviewet aktør(er) samt betegnelse i analysen	Arbejdsleder for 25 ansatte (Arbejdsleder)	Dansk tillidsmand, en dansk og fire rumænske ansatte samt fagforenings- repræsentant (tillidsmand, dansk ansat, migrant 1-4 og fagforeningsleder 1)	Virksomhedsejer (Virksomhedsejer 1)	Virksomhedsejere (Virksomhedsejer 2 og 3)

af sprog. Til sidst behandles udstationering kort som et særligt tema, da denne form for ansættelse sker på særlige vilkår som giver andre typer af udfordringer end ordinære ansættelser. For at give et overblik over de fire virksomheder, som omtales i analysen, præsenteres disse i ovenstående tabel 2.

## Migrantarbejdere som en kilde til vækst

Nordisk Ministerråd udleder i en rapport, at de østeuropæiske migrantarbejdere generelt har bidraget til øget vækst, lavere grad af inflation og opblødning af flaskehalse mere end det ellers ville have været muligt i en lang periode med højkonjunktur og mangel på arbejdskraft (Dølvik & Eldring 2008, 11). Mange virksomheder inden for bygge- og anlægsbranchen er tilsyneladende enige i denne diagnose, idet 81 % anfører, at ønsket om at få udfyldt ubesatte stillinger har været det væsentligste incitament for at ansætte migrantarbejdere. 10 % angiver det

lavere lønniveau som den primære årsag, mens det tilsvarende tal blandt virksomheder med erfaringer med ansættelse er 17 % (Hansen & Andersen 2008, 31).

I vores undersøgelser fremhæver virksomhedsejerne og den interviewede arbejdsleder alle ønsket om at besætte jobs (Interview arbejdsleder og virksomhedsejer 1-3, 2010). Arbejdslederen betoner desuden polakkernes særlige faglige kompetencer inden for bestemte håndværk som årsag til deres ansættelse, mens det lavere lønniveau har spillet en rolle for alle tre virksomhedsejere (Interview arbejdsleder og virksomhedsejer 1-3, 2010). Repræsentanten fra brancheforeningen Dansk Byggeri fremhæver behovet for øget tilgang af udenlandsk arbejdskraft på et tidspunkt, hvor højkonjunktoren var på sit højeste (DB interview, 2006). Denne type prognose er typisk i perioder med højkonjunktur. Samtidig kan anføres, at globaliseringen generelt øger behovet for billig og fleksibel arbejdskraft (Saksvik m.fl. 2010, 2). Interessant nok



fremhæver hverken de interviewede virksomhedsejere eller arbejdslederen økonomiske ulemper ved ansættelse af migrantarbejdere, såsom lavere produktivitet på grund af sproglige og/eller kulturelle misforståelser (Interview arbejdsleder og virksomhedsejer 1-3, 2010). Migrantarbejder 3 fortæller imidlertid om en rumænsk migrantarbejder, som på grund af sprogvan-skeligheder ikke var i stand til at varetage sine opgaver (Interview rumænsk migrant 1-4, 2010). Slagterivirksomheden havde adskillige andre migrantarbejdere ansat og reagerede ved at omplacere vedkommende og bidrog i øvrigt ikke til at løse migrantens sprogvan-skeligheder. Logikken syntes her at være, at migrantarbejderen var let at udskifte, og der derfor kun var begrænset incitament til at gøre noget for at fastholde vedkommende i den pågældende funktion og på virksomheden generelt (Interview dansk ansat og tillidsmand, 2010). I henhold til eksemplet synes det derfor primært muligt at håndhæve individuelle rettigheder til integration, hvis migrantarbejderen besidder særlige kompetencer og/eller på anden vis er eftertragtet arbejdskraft.

Opbakningen til arbejdsmigration fra de EU-lande i Østeuropa har været særlig stor blandt arbejdsgiverforeninger som DA og DI, brancheorganisationer som Dansk Byggeri og de liberale partier, der støtter den frie mobilitet af arbejdskraft til gavn for danske virksomheder og deres konkurrenceevne på det globale marked (Jørgensen & Thomsen 2011). Disse aktører opfattede Østaf-talen som en hæmsko for reel fri arbejdsmobilitet og konkurrenceforvridende i forhold til EU lande, som implementerede mere liberale ordninger eller helt undlod at indføre dem, fx Irland, Storbritannien og Sverige. Denne holdning kommer bl.a. til udtryk i et interview med en repræsentant fra Dansk Byggeri, som udtrykker:

*“Østaf-talen har en negativ effekt for produktiviteten på danske virksomheder og skader deres mulighed for at konkurrere på det internationale marked, hvilket også påvirker den generelle socioøkonomiske situation i Danmark negativt”* (DB interview, 2006).

Dette økonomiske incitament er udtryk for en liberal ideologi, hvor prognosen på de samfundsmæssige udfordringer tager udgangspunkt i, at den frie konkurrence er nødvendig for at opretholde det samfundsøkonomiske grundlag, som den danske velfærdsstat hviler på. Denne holdning kommer også til udtryk i en radiodebat mellem en 3F-repræsentant og en økonom fra tænketanken CEPOS om de samfundsøkonomiske udfordringer i forbindelse med arbejdsmigration og konsekvenserne heraf (P1, 2011). Fra CEPOS’ repræsentantens synspunkt er den billige arbejdskraft en nødvendighed for at kunne konkurrere på det globale marked. Derimod argumenterer 3F repræsentanten for, at det at konkurrere på billigere arbejdskraft vil føre til begrænsning af moderniseringsprocessen, bremse den tekniske udvikling og dermed forringe Danmarks konkurrenceevne. De forskellige prognoser eller syn på arbejdsmigrationen fra de nye EU lande afspejler en grundlæggende uenighed mellem arbejdsmarkedsparter samt aktørernes forskellige interesser, også i forhold til håndtering af potentialerne og udfordringerne forbundet med arbejdsmigration.

Holdningen til den frie mobilitet inden for EU og indvandringen fra Østeuropa er også præget af skeptiske og til tider negative holdninger blandt visse borgere. Et eksempel på dette ses i indlæg på facebook-gruppen “STOP de østeuropæiske håndværkere”<sup>1</sup> (<http://www.facebook.com/group.php?gid=81171385307&v=wall>), hvor der fremføres negative holdninger og nedsæt-

tende udtalelser om østeuropæere. D. 1/4 2010 skriver en bruger:

*“Det et totalt utilfredsstillende, at billig arbejdskraft fra udlandet kan komme og tage arbejdet fra danske håndværkere og håndværkerlærlinge, det burde stoppes omgående”* (<http://www.facebook.com/group.php?gid=81171385307&v=wall>, tilgået d. 10/6 2011).

Der hersker således ikke enighed blandt arbejdstagere i prognosen om, at billig arbejdskraft fremmer konkurrenceevnen og bevarer arbejdspladser i Danmark. Dette kan ses i lyset af lavkonjunkturens betydning for især de (u)faglærte brancher samt aktørernes forskellige positioner og interesser.

## Migrantarbejdere som ulig arbejdskraft

Som tidligere anført blev Østtaftalen indgået for blandt andet at undgå en opdeling af det danske arbejdsmarked i et A- og et B-hold. Hovedparten af de politiske partier og de danske fagforeninger bakkede op om denne aftale for på den ene side at imødekomme det akutte behov for flere ‘hænder og hoveder’ på det danske arbejdsmarked og på den anden side at undgå løn-dumping (Thomsen 2010b, 167). I forhold til sidstnævnte markerede Dansk Folkeparti og fagforeningerne sig tydeligt. 3F har endvidere også ville beskytte migrantarbejderne mod eventuel udnyttelse af arbejdsformidlingsbureauer og arbejdsgivere. Dette er et eksempel på, at mens nogle aktører forbinder arbejdsmigration med potentialer og udfyldelse af udækkede behov på det danske arbejdsmarked, har andre aktører en helt anden problemdefinition. Samtidig fokuserer førstnævnte aktører især på de veluddannede migranter, mens Dansk Folkeparti

og fagforeningernes målgruppe primært er de (u)faglærte danske arbejdere – og sekundært de østeuropæiske migrantarbejdere. Løn og bolig nævnes af forskellige arbejdsmarkedsaktører som særligt væsentlige områder (Hviid & Flyvholm 2010, 23-34). Sidstnævnte fordi bolig, især ved midlertidige ansættelser, ofte indgår som en indirekte del af lønnen eller fratrækkes denne (Hansen & Hansen 2009b, 82; Dølvik & Eldring 2008, 101), hvilket giver mulighed for fastsættelsen af lejen udenom de gældende regler og normer. Medierne, eksisterende og vores egne undersøgelser har vist eksempler på forskellige former for udnyttelse og gråzoner (Hansen & Hansen 2009b, 82).

Den nuværende forskningsbaserede viden tyder på, at de østeuropæiske migrantarbejdere – på tværs af sektorer – generelt har dårligere arbejdsvilkår end deres danske kolleger, hvad angår løn, arbejdstid og arbejdsmiljø (Hansen & Andersen 2008; Hansen & Hansen 2009a; Hansen 2009b). Endvidere at migrantarbejderne i vid udstrækning er tilfredse med deres arbejdsvilkår, hvilket primært tilskrives det høje lønniveau i Danmark (Hansen & Hansen 2009b, 82). Det meget lavere lønniveau i de østeuropæiske lande gør, at lønninger under standarden inden for den pågældende sektor stadig vil være attraktiv for østeuropæiske arbejdere. Reglerne for fradrag for dobbelt husførelse i Danmark og i hjemlandet giver endvidere mulighed for relativt høje nettolønninger, selvom bruttolønningerne eventuelt ligger under danskernes.<sup>2</sup> Problemdiagnosen og dermed synet på behovet for en løsning er således forskellig. De interviewede rumænske migrantarbejdere udtaler: *“Hvis det (lønniveauet og arbejdsforholdene, red.) var dårligere end Tyskland, ville vi tage et andet sted hen* (Interview rumænsk migrant 1-4, 2010).

Som anført i indledningen behøver virksomheder, som ønsker at ansætte migrant-

arbejdere, ikke længere at være omfattet af en overenskomst. Da der i Danmark samtidig ikke er regler vedrørende mindsteløn<sup>3</sup>, stilles migrantarbejderne og deres danske kolleger i en ny situation, idet der derved åbnes op for forskellige lønniveauer for danske arbejdstagere og migrantarbejdere samt muligheden for løn-dumping. I de gennemførte interviews understreger fagforeningsleder 1, at opretholdelsen af et lønniveau på lige fod med de danske kolleger kan være en udfordring. Fagforeningslederen fortæller om, hvorledes et tidligere danskejet slagteri, Virksomhed 2, er blevet overtaget af en udlænding, som har udskiftet 80 % af de danske ansatte med østeuropæiske migrantarbejdere. Fagforeningen fik ved virksomhedsovertagelsen den nye ejer til at underskrive en overenskomst, der skulle sikre alle ansatte lige arbejdsvilkår. Alligevel har der vist sig problemer i forhold til udbetaling af løn under sygdom samt tillæg for overarbejde (Interview fagforeningsleder 1 og tillidsmand, 2010). Samtidig er arbejdstempoet på fabrikken sat 15 % op, uden at de ansatte kompenseres herfor, overarbejde varsles ikke, og arbejdsmiljøet karakteriseres som dårligt (Interview fagforeningsleder 1 og tillidsmand, 2010). Herunder kan der formodes at være en sammenhæng mellem arbejdstempo og forekomsten af risikosituationer, småskader og arbejdsulykker, hvilket bekræftes af den danske tillidsmand (Interview tillidsmand, 2010). Fagforeningslederen frygter desuden, at virksomheds-ejeren ikke vil forlænge overenskomsten og kan efter ophævelsen af eksklusivaftalerne kun bruge uformelle metoder til at presse virksomhederne til dette (Interview fagforeningsleder 1, 2010). Sikring af lige vilkår kan blive en udfordring, da de officielle reguleringer ikke tilstrækkeligt sikrer mod arbejdsgivere, som ikke giver deres ansatte lige vilkår uanset nationalitet. Derved får ansættelsen en irregulær karakter forstået

som arbejde, der ikke opfylder de formelle og uformelle regler for arbejde i Danmark omkring løn og arbejdsvilkår (Thomsen 2010a, 36). Herunder aspekter som ikke nødvendigvis er direkte illegale eller ulovlige, men som strider mod gældende normer og praksis på det danske arbejdsmarked.

En anden mulig forklaring på de uligheder, der fremgår af det empiriske materiale, kan være forskellige kulturelle normer og praksis vedrørende hierarkiets betydning på arbejdspladsen. Den danske ansatte fortæller: *"Når de møder lederen i supermarkedet, går de til side for ham, og de tør ikke se ham i øjnene"* (Interview dansk ansat 1, 2010). Samtidig er migrantarbejderne, som tidligere nævnt, ikke vant til at bruge fagforeningerne til at beskytte sig imod urimelige arbejdsvilkår (Interview tillidsmand, 2010). Tillidsmanden har i mange situationer sagt fra og påpeget problemerne på virksomheden og er i den forbindelse to gange blevet truet med fyring. Kun fordi vedkommende er tillidsmand og nyder bred opbakning blandt de ansatte, er fyringen ikke blevet effektueret (Interview tillidsmand, 2010). For andre migranter kan frygten for at udtale sig være begrundet i konkrete erfaringer eller historier fra andre. En polsk repræsentant fra 3F beretter om en hændelse, hun havde med en gruppe polakker, som arbejdede under irregulære forhold og blev fyret, efter de havde snakket med hende; *"efter en time blev jeg ringet op af en af de polske arbejdere, som fortalte, at de alle var blevet fyret"* (3F interview, 2007). Repressalierne for at ytre sig om arbejds- og levevilkårene kan altså få store konsekvenser for migranter, hvorfor mange vælger at acceptere forholdene. Ved gennemførelsen af de her anvendte interviews oplevede vi, at kun fire ud af de 12 migrantarbejdere, der var indgået interviewaftale med, rent faktisk dukkede op. Dette selvom interviewet fandt sted uden deres arbejdsgivers vidende.

Kulturelle normer og praksis kan desuden have betydning i forhandlinger om løntillæg eller andre uformelle goder. Således viser undersøgelser, at migrantarbejdere, selv på overenskomstdækkede virksomheder, får mindstelønnen, mens de danske arbejdstagere får diverse tillæg (Hviid & Flyvholm 2010, 21). Inden for bygge- anlægsbranchen, hvor en stor del af lønnen forhandles på lokalt niveau, ses der inden for samme jobtype lønforskelle på op til 31 % (Hansen & Hansen 2011,15). Forskelle der ikke kan forklares af individuelle forskelle som alder, anciennitet og kvalifikationer, men derimod af migrantarbejdernes begrænsede muligheder for at forhandle løn på lige vilkår med deres danske kolleger (Hansen & Hansen 2011,15). Dermed er såvel kulturelle forhold som den lokale lønforhandlingsstruktur med til at skabe ulighed.

Hvad angår arbejdsgivernes perspektiv har lønniveauet haft betydning for virksomhedsejer 1's ansættelse af to migrantarbejdere. Virksomhedsejeren fortæller, at migrantarbejderne ikke får løn under sygdom, eller hvis vejret hindrer dem i at arbejde. Migranterne har imidlertid mulighed for at omplacere deres arbejdstid (Interview virksomhedsejer 1, 2010). Samtidig fremgår det indirekte, at lønnen ikke følger overenskomsten, men at migranterne har mulighed for at forhandle goder som bilbord mv. (Interview virksomhedsejer 1, 2010). I modsætning hertil gør arbejdslederen på Virksomhed 1 meget ud af, at migranter og danskere behandles ens, og at alle lovgivningsmæssige regler overholdes (Interview arbejdsleder, 2010). Virksomhed 1 er en stor virksomhed, der systematisk har anvendt migrantarbejdere gennem de sidste 10 år, bl.a. til udførelse af bestemte funktioner, og er meget tilfreds med dette. Et andet væsentligt arbejdsvilkår er arbejdstid, som tilsvarende kan analyseres på flere måder alt efter jobtype- og funktion og

normalpraksis på området. Førnævnte undersøgelse blandt polske migrantarbejdere i København viser, at andelen af polakker, som arbejder 49 timer om ugen eller derover, er dobbelt så høj som blandt de etniske danskere (Hansen & Hansen 2009a, 33). Andelen af polakker med natarbejde er 25 % mod 11 % af danskerne, med lørdagsarbejde 64 % mod 18 % af danskere, og 36 % har søndagsarbejde, mens det for den danske arbejdsstyrke er 16 % (Hansen & Hansen 2009a, 35). Det tyder således på, at en stor andel af de polske migrantarbejdere arbejder på tidspunkter, mange danskere vil betegne som fritid. I forbindelse med vores undersøgelser udtaler en dansk ansat med 25 års erfaring som slagteriarbejder: *"Jeg kan ikke stå til rådighed 24 timer i døgnet. Jeg skal holde på arbejdsmarkedet i 30 år"* (Interview dansk ansat 1, 2010). I citatet understreges forskellen mellem midlertidig og fastansættelse, men til dels også forskellen mellem unge og ældre ansatte.

Ovenstående data indikerer, at forskellige former for ulighed i arbejdsvilkårene kan skabe skævheder, både for de danske og de østeuropæiske arbejdstagere. For danske arbejdstagere kan ulighederne betyde, at de bliver fravalgt som arbejdskraft – og dermed (for-)bliver arbejdsløse – eller en gradvis forringelse af deres arbejdsvilkår, som følge af tilpasning til migrantarbejdernes lavere forventninger og krav. For de østeuropæiske arbejdstagere er uligheden først og fremmest set fra et dansk arbejdsmarkedsperspektiv og stemmer derfor ikke nødvendig overens med deres egen oplevelse af situation og forventninger i forhold til arbejdsmarkedet. De dårligere vilkår i Østeuropa og Tyskland kan dermed generere en positiv indstilling til forholdene på trods af, at de ligger under det etablerede niveau i Danmark.

## Migrantarbejdernes arbejdsindstilling og -situation

### Virksomhedsejerne og arbejdslederen

*“De vil jo gerne arbejde. Og så er de fleksible, fordi de jo netop kun er heroppe for at arbejde” (...) “Det har noget med deres arbejdsmentalitet at gøre, der gør dem til god arbejdskraft”* (Interview virksomhedsejer 2, 2010).

De danske arbejdsgivere fremhæver samstemmende migranternes fleksibilitet og mentalitet som væsentlige grunde til, at de blev ansat (Interview arbejdsleder og virksomhedsejer 1-3, 2010).

Virksomhed 1 skal vinde alle opgaver i udbud, hvor de udover opfyldelse af en række minimumskriterier bedømmes på pris og tid til at udføre opgaven (Interview arbejdsleder, 2010). Der arbejdes i dagskift fra kl. 7-19 syv dage om ugen, og den ugentlige arbejdstid er typisk 45-50 timer (Interview arbejdsleder, 2010). Derfor er migrantarbejdernes fleksibilitet, hvad angår længden og placeringen af arbejdstid, central i alle faser, men specielt når projekter skal være færdige. Virksomheden benytter systematisk midlertidig polsk arbejdskraft, og arbejdslederen har en database med 60-70 polakker, vedkommende kan ringe til, alt efter hvad der er behov for. Generelt forsøger arbejdslederen at bruge de samme polakker, men det sker, at der kun er opgaver til en uge, hvorefter polakken må tage hjem. Evnen til at levere kvalitet, varetage flere forskellige opgaver, arbejde selvstændigt og at komme overens med teamet og lederen fremhæves som afgørende for, hvorvidt arbejdslederen vil bruge migrantarbejderen igen (Interview arbejdsleder, 2010). Villighed til at stå til rådighed, også for lange arbejdsdage, ligger således som et implicit krav for at blive kontaktet igen.

En anden arbejdsgiver udtrykker:

*“de er her jo for at tjene penge, så overarbejde, det vil de gerne, og min erfaring gennem det sidste halvandet år er, at de ikke er så meget syge”* (Nyhedsbrevet 3F 2008).

Denne holdning afspejler, hvorledes der qua de forskellige situationer for henholdsvis dansk og midlertidig udenlandsk arbejdskraft skabes ulige vilkår for begge parter, hvilket som tidligere nævnt fører til ulige rekrutteringsbetingelser. Mens den citerede arbejdsleder og virksomhedsejerne oplever dette som en del af branchen, anlægger de ansatte fra Virksomhed 2 andre vinkler, hvilket præsenteres i næste afsnit.

### De danske og rumænske ansatte

*“Det ville jo se dumt ud, hvis det kun var danskerne, der ikke kunne følge med...”* Således udtaler en dansk ansat på Virksomhed 2 om dilemmaet ved at gå i kollektiv strejke over øget arbejdspress, efter 80 % af virksomhedens ansatte er blevet udskriftet med østeuropæiske migrantarbejdere, og de selv kan blive de næste. De østeuropæiske migrantarbejdere tør ikke strejke og er desuden i Danmark for at arbejde, mens deres familier er blevet i hjemlandet. Migrantarbejderne siger derfor altid ja til overarbejde, uanset hvor længe i forvejen dette er varslet, og hvor meget de har arbejdet tidligere på ugen (Interview tillidsmand og dansk ansat 1, 2010). Specielt i den tre måneders lange prøveperiode er der en uformel regel om, at migrantarbejdere altid siger ja til alt overarbejde, ikke er syg og ikke beder om ferie – også selvom man lige er blevet far, har været udsat for en arbejdsulykke dagen før, eller det er d. 23/12, og man har 1.200 km ned til julemiddagen (Interview dansk ansat 1 og rumænsk migrant 1-4, 2010). Selvom de danske ansatte, med deres fagforening og tillidsmand i ryggen, forsøger at opretholde deres rettigheder,



sætter det dem alligevel under pres – netop fordi pris og dermed tempo og fleksibilitet, er væsentlige parametre for virksomheden og for branchen generelt (Interview tillidsmand, 2010).

De rumænske ansatte ser dog helt anderledes på deres arbejdsforhold. De er meget glade for at være i landet og for deres arbejde og ønsker ikke at tage hjem. *“I (Danmark, red.) giver os muligheden for en bedre fremtid. Så er det op til os at give det bedste af os selv”* (Interview rumænsk migrant 1, 2010). Samtidig definerer migranterne sig som global arbejdskraft, der udnytter de muligheder, som er til rådighed i forhold til at skabe sig en bedre fremtid (Interview rumænsk migrant 1-4). Derved illustreres, at definition af problemer og – løsninger afhænger af aktørens forventninger, samt hvorvidt der anlægges et rettighedsperspektiv på to grupper af aktører, som reelt har meget forskellige forventninger og betingelser.

Migranternes arbejdsindstilling kommer desuden til udtryk i deres måde at håndtere sygdom. På virksomhed 2 er der en implicit forventning om, at sygedage skal afholdes som feriedage, eller at man går (halv-)syg på arbejde (Interview fagforeningsleder 1, 2010). Virksomhedsejer 3 fortæller om en situation på Virksomhed 4, hvor migranterne fik lungebetændelse.

*“K fik sørget for, at de kunne komme til læge om fredagen, (..) og om mandagen stod de parat kl. 7 til at arbejde. K. sagde: ‘Jamen I skal da ligge i sengen’, så sagde de, at det havde de gjort i weekenden, og de havde penicillin med sig”* (Interview virksomhedsejer 3, 2010).

Selvom virksomhedsejeren ikke havde opfordret migrantarbejderne til at gå syge på arbejde, ligger det implicit, at denne adfærd blev påskønnet, hvilket kan påvirke såvel de danske ansattes som migranternes ople-

velse af, hvad der er normen på den pågældende arbejdsplads.

En anden vinkel på ovenstående er, at de danske ansatte på grund af fagforeningernes rolle er blevet forkælede og ikke er ‘villige nok’ til at arbejde. 24 % af virksomhedslederne inden for bygge- og anlægsbranchen med østeuropæere ansat giver udtryk for, at de oplever danske ansatte som *“forkælede”* og *“nogle der brokker sig”* (Hansen & Andersen 2008, 32). Virksomhedsejer 2 giver netop udtryk for, at migrantarbejderne *“gør et bedre stykke arbejde”* i betydningen, at de gør, hvad lederen beder dem om (Interview virksomhedsejer 2, 2010). Dette kan tolkes i den forstand, at migrantarbejderne enten reelt er dygtigere end deres danske kolleger, eller at de ikke i samme udstrækning som de danske ansatte formår, vælger eller har mulighed for at udtrykke deres holdninger, blandt andet på grund af manglende sprogkundskaber og/eller kendskab til reglerne og forholdene på det danske arbejdsmarked.

## Betydningen af sprog

Migrantarbejdere varetager typisk ikke jobs som frontmedarbejdere. Alligevel kan muligheden for at kommunikere på samme sprog som deres kolleger have stor betydning for arbejdsdagen og i forhold migranternes kulturelle og sociale integration, jf. Kymlickas teori. En undersøgelse viser, at 2/3 af virksomhederne med migrantarbejdere ansat har oplevet sprogproblemer (Dølvik & Eldring 2008, 45). Især for midlertidigt ansatte migrantarbejdere er der mange eksempler på parallelle arbejdspladser, hvor de to grupper af ansatte stort set ikke kommunikerer, og/eller hvor arbejdsvilkårene er forskellige (Hviid & Flyvholm 2010, 34).

De interviewede fra alle tre arbejdspladser fremhæver, at der er gode sociale relationer mellem danskerne og migrantarbejderne (Interview dansk ansat 1 og rumænsk migrant 1-4, 2010; arbejdsleder og virksom-



hedsejer 1-3, 2010). Kommunikation foregår i den forbindelse gennem tegnsprog og enkelte danske ord. På Virksomhed 2 har de danske kolleger hjulpet migrantarbejderne med at komme på plads med møbler mv. Selvom migranterne indirekte har overtaget job fra vedkommendes tidligere kolleger, som efter et år stadig går arbejdsløse, bebrejdes migrantarbejderne ikke: *“vi har en fælles interesse i at holde virksomheden i gang – det sikrer vores arbejde”* (Interview dansk ansat 1, 2010). Tillidsmanden og den danske ansatte bebrejder dog virksomheds-ejeren de konsekvenser, vedkommendes overtagelse af fabrikken har fået for de ansatte og for arbejdsmiljøet generelt:

*“Virksomheden behandler deres ansatte bedre, end de ville blive i deres hjemlande, men i forhold til danske arbejdsforhold bliver de behandlet som for 30 år siden”* (Interview tillidsmand, 2010).

Her afhænger problemdiagnose og prognose igen af den ansattes erfaringer, forventninger og situation. I forhold til håndhævelsen af rettighedsbaseret integration er migrantarbejdernes erfaringer og begrænsede viden om danske arbejdsforhold med til at opretholde ulige arbejdsvilkår for migrantarbejderne og de danske arbejdstagere.

I henhold til Kymlicka har sprog afgørende betydning for migranternes integration på arbejdspladsen og i samfundet generelt, specielt fordi migranterne ikke har den samme historiske baggrund og kultur som deres danske kolleger. Virksomhed 3 prioriterer sine to østeuropæiske ansattes sprogkundskaber højt, taler altid dansk til dem og bidrager desuden til betaling af deres sprogundervisning (Interview virksomhedsejer 1). Sprog opfattes i den forbindelse som en forudsætning for at kunne begå sig på arbejdspladsen, også fordi de i alt kun er fire ansatte. Virksomhed 1 har anvendt polsk ar-

bejdskraft igennem 10 år, men tilbyder ikke sprogkurser og motiverer heller ikke deres ansatte til at deltage i disse kurser. *“Det er der ikke tid og behov for, fordi polakkerne kun er her i kort tid”* (Interview arbejdsleder, 2010). En migrantarbejder har imidlertid været på virksomheden i fem år. Arbejdslederen oplever dog ikke sprogproblemer mellem de danske og de polske ansatte. Her kan det dels spille en rolle, at der er en stor andel polakker ansat på pladsen og dels, at den pågældende arbejdsleder taler polsk.

På Virksomhed 2 er der sprogproblemer, idet ingen af migrantarbejderne taler dansk, og kun få taler og forstår engelsk, hvilket bl.a. har betydning for både danskernes og migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed (Interview dansk ansat 1, 2010). Virksomhedsejeren ønsker dog ikke, at migranterne deltager i fagforeningens gratis sprogkurser (Interview dansk ansat 1, 2010), hvilket begrænser migranternes mulighed for inklusion i det sociale arbejdsfællesskab samt det danske samfund som helhed. Eksempelvis må interviewet med de fire rumænske ansatte gennemføres på engelsk, hvor en af migrantarbejderne fungerer som tolk (Interview rumænsk migrant 1-4, 2010). Den daglige kommunikation i løbet af arbejdsdagen med de danske kolleger og arbejdsledere kan antages at fungere på tilsvarende vis eller slet ikke at finde sted. Foruden det sociale aspekt kan sprogbarrierer give risiko for arbejdsulykker for såvel migrantarbejderne som de danske ansatte, idet både oplæring og daglig håndtering af sikkerhed i høj grad er baseret på verbal og/eller skriftlig kommunikation. Migrantarbejderne befinder sig netop ofte inden for brancher med høj ulykkesincidents (Andersen & Hansen 2008; Arbejdstilsynet 2010) og er samtidig vant til lavere sikkerhedsmæssige standarder i deres hjemlande (Hansen & Andersen 2008, 72; Interview arbejdsleder og 3, 2010). Derfor stiller migranterne kun i

begrænset omfang selv krav på dette område (Interview tillidsmand, 2010). Virksomhedsejer 2 fortæller om en situation, hvor migranterne var lejet ud til et andet firma, som gik meget op i sikkerheden. Lederen blev ringet op af en fra firmaet, som sagde: *“De går rundt oppe på taget uden stillads eller sele.”* Han sagde, at han havde været ude at snakke med dem, men de forstod ham ikke (Interview virksomhedsejer 2, 2010).

## Udstationering

En anden udfordring for organiseringen af det danske arbejdsmarked, som ikke er behandlet i ovenstående, er de udenlandske arbejdsgivere, der kommer til Danmark med egne udstationerede ansatte. Både 3F og Dansk Folkeparti har opponeret imod denne praksis med henvisning til udhuling af det danske lønsystem og konkurrencen mellem danske og udenlandske arbejdere. Gunde Odgård fra BAT har udtrykt sin betænkning ved denne udvikling:

*“direktivet om udstationering af ansatte presser den danske model i forhold til lønniveauet, hvor de danske arbejdere bliver udkonkurreret af for eksempel polske arbejdere”* (BAT, Odgård, 2007).

En fagforeningsleder udtaler:

*“et polsk firma kan udlicitere opgaven til deres søstervirksomheder, men slippe med at betale polske lønninger på danske virksomheder. Dette fænomen kan sprede sig til andre brancher”* (Fagforeningsleder 1, 2010).

Bekymringen går ikke mindst på, at disse helt legale forhold giver ulige forhold i konkurrencen om jobbene, ikke mindst i en tid med økonomisk krise og stigende arbejdsløshed. Dansk Folkeparti har ligeledes været skeptiske overfor migrationens konsekvenser for nationale arbejdere og har si-

den 2005 argumenterer imod servicedirektivet, som tillader udstationerede arbejdere at arbejde under vilkår, der bliver reguleret af hjemlandets reglement. Diagnosen hos både BAT, fagforeningen og DF er baseret på, at konkurrencen på arbejdskraft fra Østeuropa skaber ulige vilkår og kan medføre løn-dumping. Aktørerne fokuserer her på de ulighedsskabende mekanismer for danske arbejdstagere og ikke på betydningen for de østeuropæiske arbejdstagere og deres inklusion på det danske arbejdsmarked som fuldgyltige EU-borgere.

## Diskussion og konklusion

Denne artikel omhandler overvejende danske arbejdsmarkedsaktørers synspunkter vedrørende legale (u)faglærte østeuropæiske migrantarbejdere inden for bygge- og anlæg, jern- og metal industrien, landbrug og slagteri analyseret ud fra Benford og Snows kritiske rammeanalyse samt Kymlickas tilgang til kulturel og rettighedsbaseret integration. Den kritiske rammeanalyse har vist, at der er store forskelle i arbejdsmarkedsaktørernes diagnoser og prognoser vedrørende arbejdsmigration. Arbejdsgiver- og brancheorganisationerne, de liberale partier og CEPOS præsenterer arbejdsmigration som en mulighed for at dække virksomhedernes arbejdskraftbehov og bevare Danmarks konkurrenceevne på det globale marked. Virksomhederne inden for de belyste brancher er enige i denne diagnose og betoner endvidere, at EU-lovgivningen gør arbejdsmigration let og billig, og at migrantarbejderne udviser stor fleksibilitet, hvad angår længde og placering af arbejdstid. Inden for bygge- og anlæg, landbrug og slagteri opfattes dette som en stor fordel, fordi arbejdspresset varierer, og langtidspanlægning kan være vanskelig. Konsekvenserne af den *prognostiske ramme* om at løse økonomiske udfordringer ved at anvende billig

arbejdskraft fra Østeuropa møder dog modstand, ikke mindst hos fagforeningerne samt Dansk Folkeparti. Disse aktører ønsker at beskytte de (u)faglærte danske arbejdstageres interesser og er derfor bekymrede for, om udviklingen på arbejdsmarkedet går i retning af øget segmentering, ulighed og løn-dumping inden for bestemte sektorer. En del af bekymringen, som bliver italesat af en 3F repræsentant, går på, at denne løsning vil virke begrænsende i forhold til udvikling af arbejdsprocesser og metode. Herunder har fagforeningerne stor fokus på, om virksomheder, der ansætter udenlandsk arbejdskraft, er dækket af overenskomst.

De østeuropæiske migrantarbejdere er primært motiveret af Danmarks høje lønniveau, hvilket giver migranterne et stort økonomisk incitament til henholdsvis at beholde jobbet og at finde sig i arbejdsvilkårene. Samtidig er migrantarbejderne typisk løst-ansatte, sommetider på dag- eller ugebasis, hvorfor det uformelle pres for at præstere og efterleve arbejdsgivers øvrige forventninger kan være højt. Herunder hvad angår længde og placering af arbejdstid, håndteringen af sygdom samt opretholdelsen af arbejdstageres formelle ret til at få information og at ytre sine holdninger. Både migrantarbejderne og de (u)faglærte danske arbejdstagere sættes dermed under pres, særligt i perioder med høj arbejdsløshed eller inden for brancher, hvor der er konkurrence om jobbene. De danske ansatte og migrantarbejderne oplever dog dette pres meget forskelligt, primært på grund af deres forskellige referencerammer, interesser og positioner.

I henhold til Kymlickas teoretiske perspektiv er sprog en væsentlig faktor i forhold til opnåelse af såvel rettighedsbaseret som kulturel integration. Nogle af de største udfordringer for de østeuropæiske arbejdere synes netop at være deres begrænsede sproglige kompetencer. Den store asymmetri i kommunikationen betyder, at migrant-

arbejderne har vanskeligt ved at gennemskue regler, procedurer og praksisser på det danske arbejdsmarked og dermed formelt eller uformelt ikke kan indgå på lige vilkår med deres danske kolleger. Dette er særligt centralt, hvad angår midlertidige ansættelser, hvor migrantarbejderne netop kan konkurrere på lavere løn og fleksibilitet og er lette at skifte ud, hvis de ikke lever op til virksomhedens forventninger. Samtidig vil udnyttelse på store virksomheder, som eksempelvis inden for slagteribranchen, hurtigere blive synlig, mens den på små landbrug kan være mere sublim og usynlig, da arbejdet foregår mere isoleret fra omverdenen. Arbejdsgivers incitament til at bidrage til migranternes sprogundervisning kan dog være større på små virksomheder, hvor kommunikation mellem de ansatte ofte er en forudsætning for virksomhedens drift. Da sproglig integration er tosidet, er antallet og sammensætningen af migrantarbejdere samtidig vigtig.

Til gengæld synes Kymlickas teoretiske perspektiv ikke til fulde at indfange, hvorledes kulturelle faktorer som forventninger til arbejdsvilkår og arbejdshierarki i sig selv også kan virke begrænsende for migrantarbejdernes muligheder for opnåelse af såvel formelle som uformelle rettigheder og goder. Endelig rejser artiklen spørgsmål ved teoriens forklaringskraft i forhold til midlertidige ansættelser, hvor såvel migrantarbejderens som virksomhedens tidsperspektiv i udgangspunktet er kort. Hverken migranternes fuldstændige assimilation eller fuld anerkendelse af kulturelle forskelligheder synes derved over tid at være mulig, idet dette vil forordre parallelle arbejdspladser samt en devaluering af danskernes arbejdsvilkår, eksempelvis hvad angår retten til information og medbestemmelse. Samtidig nødvendiggør fænomenet 'midlertidig arbejdskraft', at der udvikles mere nuancerede kategorier for, hvem der defineres som

borgere med civile rettigheder. I den forbindelse illustrerer artiklen særlige problematikker omkring udenlandske virksomhedsejere og EU-lovgivningens muligheder for legalt at udlicitere opgaver til for eksempel østeuropæiske virksomheder, hvilket kan gøre det svært at opretholde lige rettigheder for alle. Fra Dansk Folkeparti til BAT-kartellet hersker der enighed om denne 'diagnose', men der er divergerende meninger om den 'prognostiske ramme' – altså hvad der skal til for at løse problemerne.

Udviklingen har givet anledning til en politisk debat om at ændre de danske regler om rettigheder til sociale ydelser. Diskussionen går på at indføre særskilte regler for migrantarbejdere, som i stedet for som EU borgere at have ret til disse ydelser skal optjene sig retten til disse. En sådan udvikling øger risikoen for, at migrantarbejdere i endnu højere grad accepterer arbejds- og lønvilkår, som ligger under det overenskomstgældende og alment praktiseret niveau. Her er fremtidige overenskomsters

fokus på disse områder væsentligt, men ikke tilstrækkeligt, da en del af den østeuropæiske arbejdskraft er ansat på ikke-overenskomstdækkede virksomheder. Samtidig sikrer en overenskomst i sig selv ikke lige arbejdsvilkår for alle, hvis dele af vilkårene besluttet ved lokal lønforhandling. Set fra såvel de danske som de østeuropæiske aktørers synspunkt er der behov for mere dialog, formaliserede krav og rettigheder samt kulturel integration, hvis målet er en situation, hvor de danske og de østeuropæiske ansatte optræder på lige vilkår. Såvel dansk som europæisk lovgivning er væsentlige i forhold til at fremme denne udvikling.

## Efterskrift

Doris Pljevaljcic og Anne Høyer Rohde skal have stor tak for i forbindelse med deres praktik på Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning i efteråret 2010 at have gennemført de to interviews med virksomhedsejere samt dele af interviewet med de fire rumænske ansatte, som er anvendt i artiklen.

## NOTER

- 1 Den pågældende facebook-gruppe har 50 medlemmer, hvilket tyder på en vis tilslutning til disse synspunkter.
- 2 Med virkning fra 2010 er det maksimale fradrag for diæter og dobbelt husførelse på 50.000 kr. Forinden har der ikke været nogen øvre grænse for fradragets størrelse, og der er eksempler på østeuropæere, som kun i meget begrænset omfang har betalt skat af deres indkomst i Danmark (Interne data fra en af de deltagende fagforeninger).
- 3 Danmark og Sverige er de eneste lande, som hverken har en lov om mindsteløn eller almenlydige overenskomster.

## REFERENCER

Andersen, S.K. & J. A. Hansen (2008): Strong Trade Unions Meet EEC Workers in the Construction Sector, i R. Blanpain & I. Dickens (red.): *Challenges in European Employment Relations, Employment Regulations,*

*Trade Union Organization, Equality, Flexicurity, Training and New Approach to Pay*, The Netherlands, Kluwer Law International BV.

Arbejdstilsynet (2010): *Anmeldte arbejdsulykker 2004-09. Arbejdstilsynets årsopgørelse 2009. 2.*

- udgave, København, Arbejdstilsynet.
- Benford, R.D. & D. A. Snow (2000): Framing processes and social movements: An overview and assessment, i *Annual Review of Sociology*, 26, 611-639.
- Blokke, P. (2008): Rights, identities and democracy in an enlarged European union, i *Perspectives on European Politics and Society*, 9, 3, 357-374.
- Bryman, A. (2008): *Social Research Methods*, Oxford, University Press.
- Czech, B. (2009): *Populations and social conditions. Minimum Wages in January 2009*, Brussels, Eurostat.
- Dølvik, J.E. & L. Eldring (2008): *Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – Utviklings-trekk og konsekvenser*, København, Nordisk Ministerråd.
- Folketingets EU-oplysning (2011): *Folketingets EU-oplysning -samtlige bestemmelser*, Online dokument på <http://www.eu-oplysningen.dk/dokumenter/traktat/ef/alle/d.27/4.2011>.
- Hansen, J.A. & Andersen, S.K. (2008): *Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen. Rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn, ansættelses- og aftaleforhold*, København, FAOS.
- Hansen, J.A. & N. W. Hansen (2009a): Polakker på det danske arbejdsmarked – frie fugle eller ny randgruppe?, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11, 2, 24-40.
- Hansen, J.A. & N. W. Hansen (2009b): *Polonia i København – Et studie af polske arbejdsmigranternes løn-, arbejds-, og levevilkår i Storkøbenhavn*, København, Landsorganisationen i Danmark.
- Hansen, J.A. & N. W. Hansen (2011): Nye arbejdsmigranter på det danske arbejdsmarked i T. P. Larsen (red.): *Insidere og Outsidere – Den danske models rækkevidde*, København, Jurist og Økonomforbundets Forlag.
- Hviid, K. (2010): "Like winning a prize in a lottery": Social strategies amongst irregular Ukrainian trainees working in the Danish agricultural sector, i Lund Thomsen m.fl. (red.): *Irregular Migration in a Scandinavian Perspective*, Maastricht, Shaker Publishing BV, 179-203.
- Hviid, K. & M. A. Flyvholm (2010): *Udenlandsk arbejdskraft i Norden – Sammenfatning af landerapporter fra forprojekt til Nordisk Ministerråds globaliseringsprojekt*, Nordisk Ministerråd.
- Jørgensen, M.B. & T. L. Thomsen (2011): *Crises now and then – comparing integration policy frameworks and immigrant target groups in 1970s and 2000's*, bidrag på konferencen "Migration: Economic Change, Social Challenge", University College London d. 6-9/4 2011.
- Kvale, S. (2001): *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Kymlicka, W. (2001): *Politics in the Vernacular – nationalism, Multiculturalism and Citizenship*, Oxford, University Press.
- Nelson, T.E., R. A. Clawson & Z. M. Oxley (1997): Media framing of a civil liberties conflict and its effect on tolerance, i *American Political Science Review*, 91, 3, 567-583.
- Nørskov, J.M. m.fl. (2010): *Tal og fakta om integration. Befolkning, uddannelse, beskæftigelse. Tema om børn. September 2010*, København, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.
- Nyhedsbrevet 3F (2008): *Østeuropæere opleves som bedre arbejdskraft*, [www.3f.dk](http://www.3f.dk), marts 2008.
- Rein, M. & D. Schön (1994): *Frame Reflection: Toward the Resolution of Intractable Controversies*, New York, Basic Books.
- Saksvik, P.Ø. m.fl. (2010): Identity, Over-Commitment, Work Environment, and Health Outcomes among Immigrant Workers, i *Journal of Identity and Migration Studies*, 4, 2, 2-23.
- Thomsen, T.L. (2010a): Conceptual reflections – transcending the legal aspects of irregular migration, i Lund Thomsen m.fl. (red.): *Irregular Migration in a Scandinavian Perspective*, Maastricht, Shaker Publishing, 27-47.
- Thomsen, T.L. (2010b): Tales of the Polish Plumber – Irregular migration in Denmark after the EU enlargement, i Lund Thomsen m.fl. (red.): *Irregular Migration in a Scandinavian Perspective*, Maastricht, Shaker Publishing, 155-179.

**Louise Møller Pedersen**, cand.scient.adm., ph.d.-studerende på Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning  
e-mail: [lpd@epa.aau.dk](mailto:lpd@epa.aau.dk)

**Trine Lund Thomsen**, ph.d. i migration, adjunkt ved institut for Kultur og Globale Studier, Aalborg Universitet.  
e-mail: [tl@cgs.aau.dk](mailto:tl@cgs.aau.dk)

## Call for papers

### – for artikler uden tema til Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 1 2012

I redaktionen modtager vi et stigende antal uopfordrede artikler. Det er vi rigtig glade for. En del af dem passer ikke umiddelbart ind i de planlagte temaer. Mange af dem bringes som artikler uden for tema i de planlagte temanumre. Vi er nu i den situation, at vi har flere artikler liggende, som vi gerne vil bringe i nærmeste fremtid. Derfor bliver det nye års første nummer uden tema. Vi opfordrer alle som beskæftiger sig med arbejdslivsforskning, og som har aktuelt, forskningsbaserede resultater som ligger inden for tidsskriftets formål, til at indsende artikler eller abstracts ind til redaktionen til nr. 1 2012.

Tidsskrift for Arbejdsliv har som formål at skabe et forum for formidling, kritik og debat mellem forskere og praktikere, der beskæftiger sig med arbejdslivet, arbejdsmiljøet og arbejdsmarkedet. Det sigter dels på at formidle forskningsbaseret viden til forskere, undervisere, praktikere, studerende og andre med interesse for området, dels på at være forum for en kritisk debat om såvel faktiske som ønskelige forandringer af arbejdslivet. Tidsskriftet har fokus på arbejdet og det arbejdende menneske, på arbejdets betydning og arbejdets kulturer, på arbejdsmiljøet og arbejdsmarkedet samt reguleringen heraf.

Se også vejledningen til forfattere på <http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk/>

Deadline for artikler er **fredag den 14. oktober 2011**.

Artikler/abstracts skal sendes til:

*Peter Hagedorn-Rasmussen*, Kubix ([phr@kubix.dk](mailto:phr@kubix.dk)), *Ida Juul*, Aarhus Universitet ([juul@dpu.dk](mailto:juul@dpu.dk)),  
*Ole H. Sørensen*, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø ([ohs@arbejdsmiljoforskning.dk](mailto:ohs@arbejdsmiljoforskning.dk))